Fiches d'évaluation : Mode d'emploi, démarches possibles...

La **fiche d'évaluation** n'est qu'un **outil** au service d'une **démarche** d'accompagnement de l'animateur et de management efficace. Comme tout outil, il est **modulable, adaptable**, selon la volonté et la créativité de celui qui l'utilise...

C'est un **ensemble de critères**, qui décrivent avec précision des **comportements, actes, attitudes**, qui sont attendus d'une personne, dans le cadre d'une **fonction et de missions** : ex : la fonction d'animateur ou la fonction de directeur.
Leur nombre est indéfini.
Ils peuvent être groupés en chapitres homogènes correspondant à différentes missions, vastes ou ciblées.

Chaque **critère/comportement** peut être évalué en fonction de 2 caractères principaux :

°**sa fréquence**

°**sa qualité**

A l'aide, soit d'une note, soit d'un curseur.
Nous proposons ici d'employer un curseur en 4 niveaux :
***pour la fréquence :**
0 = jamais; 1 = parfois; 2 = souvent; 3 = régulièrement
***pour la qualité :**
0 = mauvais; 1 = insatisfaisant; 2 = correctement; 3 = T.bien

Mode d'emploi des curseurs :
Nous proposons que chacun des utilisateurs de la fiche entoure le niveau **« fréquence »** d'un cercle rouge, et le niveau **« qualité »** d'un cercle bleu, par exemple. Bien entendu, on peut avoir intérêt à faire une première trace au crayon papier (ex : un cercle pour fréquence, un double cercle pour qualité…).
Lors de l'entretien, l'animateur fait son **auto évaluation**, à partir de la fiche qu'il a préparé; un **dialogue** s'engage avec le directeur, qui à son tour, donne son **retour**; il peut y avoir accord ou écart, ce qui est important, c'est la suite exprimée par les 2 : quel **objectif pour la suite** : si 3 : continuer; si 0,1 ou 2 : quel **volonté de progrès** de l'animateur; quels conseils du directeur, et finalement, **quel contrat...**

La gestion des critères.

La cinquantaine de critères que comportent nos fiches d'évaluation n'est qu'une base, ni exhaustive, ni parfaite !
Chaque directeur peut modifier tel ou tel d'entre eux, en fonction de ses besoins.
Par contre, il nous semble utopique de vouloir les évaluer tous dès le 1er entretien d'évaluation (à 8 jours ou autre); nous proposons donc **une stratégie possible** : les utiliser en trois fois.
1-Lors de **l'entretien fondateur** (cf fiche Clavim), le directeur demande à l'animateur de choisir, dans chaque domaine, 3 ou 4 comportements qu'il veut mettre en œuvre; lui-même en choisit 10 aussi; ces deux choix constitueront les critères (autour de 15) qui constitueront la base de la 1ère évaluation, au bout de 8 jours (CV).
2-Lors de la **1ère évaluation** (8 jours), le dialogue se situe autour des critères préalablement définis. Puis, en fonction des résultats, les 2 acteurs fixent ensemble de nouveaux critères (15) en plus des objectifs de progrès concernant la 1ère série.
3-La 2è évaluation va donc traiter de cet ensemble : a)Les objectifs de progrès sur la 1ère série et b)les 15 critères de la 2è série. A la suite de cet entretien, on fixe les derniers objectifs de progrès sur la 2è série, et on pose la 3è série de critères (ceux qui restent sur la fiche)
4-La dernière évaluation : en fin de séjour, doit permettre de faire un bilan global sur les compétences acquises et les perspectives d'avenir pour l'animateur. La comparaison des 3 fiches successives permet au directeur de bien faire ressortir en synthèse, dans son appréciation finale, toute l'évolution de l'animateur.

Pour les directeurs pressés : un « dossier évaluation » prêt à porter ….

Il comportera : °une fiche « animateur » n°1 en double ex (1 pour lui, 1 pour vous)
°une fiche « directeur » n°1 en double ex
°une fiche « animateur » n°2 en double
°une fiche « directeur » n°2 en double
°une fiche « animateur » n°3 en double
°une fiche « directeur » n°3 en double

……A VOUS DE JOUER……